



A **DISC** **teszt** a munkavégzés stílusának vizsgálata, a **Profiles Performance Indicator** (a Teljesítménymutató felmérés) esetében a teljesítőképességnek,

a kezdeményezőképeségnek, a munka minőségének, az együttműködésnek, a problémamegoldásnak és az alkalmazkodóképességnek a mérése.

### Mikor és mire használjuk?

A DISC tesztet a motiváció és a munkastílus vizsgálatához használjuk a leggyakrabban. Segítségével választ kap a vezető többek között az alábbi kérdésekre:

Hogyan vezessem a kollégát? Hogyan növelhetem a teljesítményét? Hogyan reagál a munkahelyi stresszre? Hogyan reagál a változásra, a változó külső (pl. piaci, gazdasági) környezetre, vagy a belső (pl. szervezeti) változásokra, átalakításokra?

A DISC modellre épülő, a négy alapvető személyiségtípust feltérképező-értékelő kompetencia teszt a team együttműködését, eredményességének javítását is jelentős mértékben segíti.

A Profiles fejlesztésének köszönhetően a DISC teszt kiegészül egy ötödik, normatív skálával - a motivációs intenzitás mérésével. Ez utóbbi skála egyfajta nagyítóként szolgál az egyes személyiségtípusok (DISC) megjelenését illetően. Az alacsonyabb motivációs energiával rendelkező emberek több „külső” motivációt igényelnek a munkavégzésük során, a magasabb értékekkel rendelkezők motivációja „belülről jön”.

### Az egyes személyiség-típusok a DISC tesztben



A **Domináns** ember feladatközpontú és extrovertált, céltudatos, eredmény-orientált, versengő, kezdeményező, határozott.

A **Befolyásoló** inkább emberközpontú, és szintén extrovertált: nyitott, közvetlen, lelkes, társasági ember.

A **Stabil**: emberközpontú és introvertált, nyugodt, kedves, türelmes.

A **Szabálykövető**: feladatközpontú és introvertált. Módszeresen, precízen végzi a feladatát, elemző típus.

### Miben segít a vezetőknek és a csapatnak?

- ✓ EGYÉNI MOTIVÁCIÓS KULCSOK
- ✓ TELJESÍTMÉNY NÖVELÉSE
- ✓ HATÉKONYABB TEAM-MUNKA
- ✓ JOBB KOMMUNIKÁCIÓ
- ✓ MUNKAERŐ MEGŐRZÉSE
- ✓ CSÖKKEN A KONFLIKTUS ÉS A STRESSZ
- ✓ VEZETŐI IDŐ MEGTAKARÍTÁSA